

УДК 378.11:33
ББК Ч4.481 (2Р) к

ВУЗ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л. П. Пачикова

Экономический механизм формирования и развития вуза предполагает использование метода коммерческого расчета. В силу развития рыночной экономики вузы с неизбежностью подвергаются влиянию конкуренции, действию законов спроса и предложения, особенно в области развития деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

Исходя из глобальной производственной политики и целей в области организации учебного процесса, обеспечения образовательной деятельности новыми технологиями, высококвалифицированными кадрами, размещения капитальных вложений, экономический механизм используется вузом для создания действенной, эффективной структуры управления.

Экономический механизм хозяйствования включает в себя совокупность методов, средств и инструментов, целенаправленно воздействующих на создание благоприятных условий для развития образовательной деятельности.

В этой связи особое значение приобретает изучение всего нового, что внесено практикой в содержание метода коммерческого расчета.

Опираясь на опыт работы Уральского государственного профессионально-педагогического университета, можно сделать вывод о том, что принятие централизованных решений требует дифференцированного подхода к отдельным подразделениям в зависимости от характера и содержания их деятельности, территориального размещения и участия в общем образовательном процессе. Используя метод коммерческого расчета, оперируя такими инструментами, как политика ценообразования, издержек финансирования и кредитования, Уральский государственный профессионально-педагогический университет пытается создать целесообразную инфраструктуру, обеспечить стабильность в области формирования портфеля заказов, упрочить способность создавать для ведения образовательной деятельности новые рабочие места и наращивать материально-техническое оснащение. Однако высшие учебные заведения не являются коммерческими организациями и предпринимательская деятельность разрешена им только в той части, которая способствует

развитию основной деятельности. Эта особенность обеспечивает вузам, с одной стороны, возможность укрепляться на рынке образовательных услуг, а, с другой – государственную поддержку в рамках законодательных актов. Но не все действия со стороны государственных контрольных институтов определены законодательными актами. Отсутствие правового поля по ряду вопросов дает возможность чиновникам чрезмерно использовать государственную власть. Это тормозит развитие структур, способствующих предпринимательству вузов в рамках государственной собственности.

Несмотря на некоторые сложности и несоответствие цели предпринимательства вузов экономическому содержанию предпринимательской деятельности как таковой, платные образовательные услуги востребованы населением и вузы продолжают расширять рыночные структуры образовательного пространства. В связи с этим высшие учебные заведения находятся в постоянном поиске организационных схем.

Опыт деятельности вузов Екатеринбурга показывает, что с развитием предпринимательства необходимо решать проблемы изучения спроса на образовательные услуги, создания программ по привлечению заказов и созданию структур, выпускающих рекламу, обеспечивающих автоматизацию любого вида информации, исследующих причины положительного изменения имиджа, определяющих уровень конкурентоспособности услуг на рынке и т. д. Это требует создания сложных структур управления и подбора высококвалифицированных специалистов в области менеджмента. Используя метод коммерческого расчета для развития предпринимательства, вузы апробируют различные способы и формы воздействия экономических инструментов.

Одним из таких инструментов является политика ценообразования, основная задача которой состоит в адаптации структуры и уровня себестоимости услуг к соответствующим требованиям и условиям рынка.

Российский рынок образовательных услуг изначально наделен особенностью демпинга цен и монополизации регулирования рынка со стороны крупных вузов.

Поэтому роль ценообразования заключается в том, чтобы учесть не только интересы затратного механизма на подготовку специалистов, но и вышеперечисленные влияния.

Это требует качественного изменения механизма ценообразования, который должен включать в себя взаимодействие регулирующих затратных начал и

конкретных рыночных сил. Немаловажную роль в формировании цены играют управленческие решения, принимаемые при реализации функций маркетинга и планирования в соответствии с полным учетом потребностей рынка. Также имеет влияние постоянно меняющееся по отношению к высшей школе правовое поле. Это приводит к паллиативным решениям и нестабильности цен.

В расчетах с заказчиками вузы могут использовать два вида цен: расчетные и цены конкурентов.

Расчетные цены – это цены вуза-исполнителя, включающие в себя все затраты в денежном выражении на организацию образовательного процесса в соответствии со стандартами образования, приходящиеся на единицу услуги. Обычно эти цены называют договорными.

Цены конкурентов – это справочные цены или цены фактических сделок вузов.

Важное значение в механизме ценообразования имеет разработанная методология установления цен и определения структуры цены. Наиболее распространен в современных условиях работы вузов «целевой» метод, основанный на принципе «полных издержек». Такой метод используют в практической деятельности вузы Екатеринбурга, Омска, Новосибирска, Перми, Тюмени, Челябинска, в частности, Уральский государственный педагогический и Уральский государственный профессионально-педагогический университеты определяют цену образовательной услуги с помощью целевого метода.

В соответствии с лицензионными требованиями основные затраты включают в себя развитие, укрепление и содержание материально-технической базы, оплату труда профессорско-преподавательского состава, проведение научно-исследовательской работы, обеспечение учебно-методическими материалами.

С развитием предпринимательской деятельности помимо прямых затрат в вузах увеличились расходы на содержание менеджеров всех уровней, обеспечивающих предпринимательство в рамках федеральной собственности (усредненные транспортные расходы, расходы на изучение рынка, рекламные расходы, заработная плата и т. д.).

Метод коммерческого расчета включает в себя также инструменты, средства и способы хозяйственного внутрифирменного расчета.

В рамках внутрифирменного расчета ценообразование строится на иных принципах и цены выполняют свои функции в модернизированном виде. Важнейшей особенностью ценообразования является то, что внутренний оборот не имеет коммерческого характера и по существу не является товарным обменом, поэтому цены во внутривузовском обмене не устанавливаются под влиянием спроса и предложения. Внутривузовские цены – это результат политики в интересах вуза в целом, и они носят в основном расчетный, перераспределительный характер. Несмотря на это, внутривузовский хозяйственный расчет направлен на повышение эффективности образовательной деятельности, ее ключевых позиций, в частности, качество образовательного процесса. В силу этого внутривузовский расчет является важнейшим элементом экономической политики.

Предпринимательской деятельностью вузы стали заниматься относительно недавно. На первых шагах предпринимательство возглавляли заведующие выпускающих кафедр, деканы факультетов. И внутривузовский хозяйственный расчет был направлен на стимулирование и развитие дополнительных платных образовательных программ и услуг.

Опыт развития предпринимательства высшей школы показал, что необходима специализация, и учебный процесс не должен быть зависимым от предпринимательской деятельности. Однако необходимо стимулировать труд работников подразделений, обеспечивающих важнейшую часть образовательной деятельности – учебный процесс. Поэтому внутривузовский хозяйственный расчет должен предполагать использование так называемых «трансфертных цен»¹ как экономического инструмента регулирования деятельности.

Трансфертные цены, так же как и цены в коммерческом расчете, устанавливаются на основе единой политики, однако задачи их носят специфический характер. Важную роль трансфертные цены играют в распределении доходов между структурными подразделениями вуза, обеспечивающими единый технологический процесс. Методология определения уровня трансфертных цен включает в себя методику разработки положения о стимулировании труда и

¹ Термин заимствован у И.Н.Герчиковой (Менеджмент: Учеб. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1994.).

возмещения затрат на материалы, оборудование, учебную литературу и отражает интересы как подразделения, так и вуза в целом.

Ценообразование в механизме экономического функционирования вуза тесно связано с другими экономическими инструментами.

Особо важную роль играют инструменты финансового менеджмента.

Роль финансового менеджмента в централизованном управлении вузом определяется тем, что денежная политика затрагивает все стороны производственной деятельности вуза – научно-исследовательскую, учебную, хозяйственную – и отражает в концентрированном виде влияние многочисленных внутренних и внешних факторов.

В рамках единой денежной политики, разрабатываемой на высшем уровне управления, определяются основные источники и направления денежных потоков. Гибкость денежной политики заключается в том, что при централизованном формировании она дифференцируется применительно к особенностям деятельности подразделений, налогового законодательства и договорных отношений с поставщиками.

Важную роль при выработке денежной политики играет регулирование внутренних денежных потоков, ориентированных на конечный результат деятельности вуза и осуществление многосторонних расчетов централизованным путем.

Вузы могут использовать несколько методов распределения доходов: один из них – через консолидацию средств, другой – через распределение средств между подразделениями. Исчисление сумм переводимых средств производится с помощью различных принципов: или в виде определенного процента от получаемых доходов в централизованные фонды, или после уплаты всех налогов средства распределяются на определенные цели по подразделениям. Принцип распределения средств более гибок и обеспечивает лучшее приспособление денежной политики в целом к условиям конкретных рынков. В этом случае не устанавливаются одинаковые правила в отношении расходования средств на нужды подразделений. Данная система предоставляет подразделениям относительную самостоятельность в распоряжении средствами для достижения долговременных целей, а также предусматривает высокую степень децентрализации в управлении. Разработанная политика распределения средств требует выработки модели выплаты вознаграждения работникам подразделений, а также типовой структуры расходования средств на содержание и

укрепление материально-технической базы. Здесь легко просматривается соотношение собственных заработанных подразделениями средств и заемных средств. Отслеживание соотношения является важным инструментом денежной политики. В качестве заемных могут быть средства не только внутривузовского перераспределения, но и кредиты банка. Существенное влияние на формирование денежного хозяйства и сохранение первичной стоимости денег оказывает связь вуза с банками, где интересы вуза отражаются через интересы банка.

Например, структура управления Уральского государственного профессионально-педагогического университета предусматривает высокую степень децентрализации в управлении денежным хозяйством. При этом достигается нескольких целей: во-первых, адаптация денежной политики к условиям работы отдельных подразделений; во-вторых, обеспечение относительной самостоятельности в достижении долговременных планов развития материально-технической базы; в-третьих, распределение средств для стимулирования субординационного выполнения обязанностей; в-четвертых, увеличение заинтересованности отдельных коллективов в привлечении заказчиков к определенному виду образовательных услуг; в-пятых, подготовка резерва специалистов на место ведущих должностей управления университетом.

Денежные потоки планируются на основании локальных смет отдельных подразделений университета, представительств, институтов, факультетов, кафедр, служб. Схема денежных потоков такова: сначала идет централизация средств, затем в соответствии с разработанными нормативами происходит отчисление их в централизованные резервы университета.

Оставшиеся суммы в соответствии со сметами направляются на субсчета институтов и факультетов. Денежные средства, предназначенные на выплату заработной платы, распределяются на субсчета кафедр в соответствии с учебной нагрузкой и положением о цене труда.

Денежные средства, предназначенные на развитие материальной базы, расходуются по смете институтов и факультетов.

Централизованные резервы и временно свободные денежные средства институтов могут быть направлены на депозитные счета банков или покупку сберегающих векселей банков. Эти мероприятия оформляются соответствующими договорами с коммерческими или государственными банками.

При формировании денежной политики появляется возможность предоставления внутривузовского кредита под определенные проценты, что повышает ответственность руководителя подразделения за возврат кредита и необходимость его получения.

Рыночные условия функционирования потребовали изменения экономической политики вуза, в частности, изменения принципов подбора и расстановки персонала. Инновационный характер образовательного процесса, приоритетность вопросов качества, изменения требований к работнику повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к переходу на гибкие формы оплаты труда, когда определенная часть заработной платы ставится в зависимость от общей эффективности работы. Такая система оплаты труда позволяет избежать увольнений и разовых сокращений базовой заработной платы. С этой целью вузы должны разработать стимулирующие системы, которые, в основном, определяли бы зависимость оплаты труда от достигнутых доходов, т. е. экономических результатов, помня о том, что рыночная цена является точкой совпадения спроса и предложения и включает в себя не только количественные, но и качественные характеристики.

По некоторым оценкам большинство преуспевающих на рынке образовательных услуг вузов пошли по пути американских корпораций, входящих в первую тысячу крупнейших фирм США, где установлены специальные привилегии в оплате труда высшего уровня управления.

Для стимулирования труда среднего и младшего состава менеджеров гибкая система оплаты труда может предусматривать стимулирующие надбавки в зависимости от значимости, требований, знаний и навыков, умения управлять процессом. Наряду с этим для работающего персонала возможны способы программирования тарифной шкалы стимулирования должностей и качества труда. Сейчас уже есть необходимость отслеживать динамику оплаты труда по основным категориям персонала у своих главных конкурентов и на этой основе определять базовые ставки оплаты труда.

Вновь обращаясь к опыту работы Уральского государственного профессионально-педагогического университета, можно сказать, что развиваемая предпринимательская деятельность и принимаемые меры по расширению платных образовательных услуг объективно привели коллектив университета к разработке методик определения заработной платы и вознаграждения в зависимости от конечных результатов для должностей управления и установления трансфертной цены труда для других категорий работников.

Метод коммерческого расчета в управлении вузами предполагает положительный результат в достижении экономических, а значит, и производственных целей.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 316.33
ББК С556.55

ВАРИАНТ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ИССЛЕДОВАНИЮ ФАКТОРОВ АКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМ «УЧЕНИК» И «ОБЪЕКТ ИЗУЧЕНИЯ»

И. Д. Пехлецкий,
И. П. Лебедева

Данная статья посвящена экспериментальному исследованию, являющемуся частным продолжением общей теории взаимодействия систем «ученику» и «объект изучения», описанной в предыдущей статье авторов [1], в которой содержится анализ сущности понятия активности с позиции системного подхода. Определение этого понятия в связи с процессом обучения предлагается следующее: **активность** – это динамика (т. е. характеристика изменений) последовательностей воздействий систем «ученику» и «объект изучения» при их взаимодействии. В определенных условиях возможно выделение активности системы «ученику», т. е. динамики ее воздействий в процессе функционирования (точный смысл системных терминов «воздействие», «функционирование» и других раскрывается в предыдущих работах авторов [1, 2]. При этом всегда необходимо учитывать, что к функционированию системы могут приводить как ее собственные воздействия, так и внешние воздействия. Данные ситуации различимы на основе введения понятий внутренней и индуцированной активности системы.

Внутренняя активность системы «ученику» – активность, определяемая только (на практике, в основном) ее собственными воздействиями. **Индукцированная активность** системы «ученику» – активность, определяемая только (применительно к реальному учебному процессу, в основном) внешними воздействиями.